



Realisatie Stage Team4Talent

IT factory

Elias Grinwis Plaat Stultjes 3APP01

Academiejaar 2023-2024

Campus Geel, Kleinhoefstraat 4, BE-2440 Geel

VOORWOORD

Deze bachelorproef is gebaseerd op mijn stage ter afronding van mijn studie "Application Development" aan de Thomas More Hogeschool in Geel.

Het schrijven van deze bachelorproef is het resultaat van maandenlang onderzoek, analyse en samenwerking met het ontwikkelingsteam van Team4Talent. Ik ben dankbaar voor de mogelijkheid die mij is geboden om bij te dragen aan dit boeiende project en om mijn kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen.

Graag wil ik mijn oprechte dank uitspreken aan alle betrokkenen bij dit project, in het bijzonder aan mijn stagementor, mijn collega's bij Team4Talent en mijn begeleider van Thomas More. Zonder hun steun en inzichten zou deze bachelorproef niet mogelijk geweest zijn

Veel leesplezier!

Elias Grinwis Plaat Stultjes

Nijlen 11/5/2024

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| VOORWOORD | 2 |
| 1 INLEIDING | 4 |
| 2 HOOFDSTUK 1: WAT | 5 |
| 2.1 Beschrijving van het project | 5 |
| 2.2 Functionaliteiten in "MyPortal" applicatie | 5 |
| 2.3 Functionaliteiten in "Talent Manager" applicatie..... | 6 |
| 3 HOOFDSTUK 2: WIE | 7 |
| 3.1 Betrokkenen | 7 |
| 3.2 Rol van het ontwikkelingsteam | 7 |
| 4 HOOFDSTUK 3: WAAR | 8 |
| 4.1 Context van het Project | 8 |
| 5 HOOFDSTUK 4: WANNEER | 9 |
| 5.1 Projectduur en belangrijke momenten | 9 |
| 5.2 Belangrijke demo's en feedbackmomenten | 10 |
| 5.3 Tijdslijn van het project | 10 |
| 6 HOOFDSTUK 5: WAAROM | 11 |
| 6.1 Waarom Course Management? | 11 |
| 6.1.1 Problematiek | 11 |
| 6.1.2 Oplossing en voordelen | 11 |
| 7 HOOFDSTUK 6: HOE | 12 |
| 7.1 Aanpak | 12 |
| 7.2 Tools | 13 |

1 INLEIDING

Getalenteerd personeel is de kern van succes voor elk bedrijf.

Door middel van trainingen en opleidingen kunnen werknemers hun vaardigheden ontwikkelen en verbeteren, wat resulteert in een hogere kwaliteit van het werk en een verhoogde betrokkenheid en motivatie. Daarnaast dragen goed opgeleide werknemers bij aan innovatie en helpen ze bedrijven concurrerend te blijven.

Met een team van getalenteerde individuen kunnen bedrijven hun doelen sneller bereiken en zich onderscheiden in de markt. Als werkgever ben je ook aantrekkelijker voor potentiële werknemers. Getalenteerde professionals zijn namelijk vaak op zoek naar werkgevers die investeren in hun groei en ontwikkeling.

Kortom, opleidingsmogelijkheden zijn van essentieel belang voor het bevorderen van de groei en het succes van zowel werknemers als organisaties.

Team4Talent erkent het belang van het investeren in de professionele ontwikkeling van zijn werknemers en heeft de beslissing genomen om dit te doen door middel van de implementatie van een nieuwe feature, genaamd "Course Management".

In deze bachelorproef zal ik laten zien hoe ik te werk ben gegaan aan de hand van de 5W1H- methode

2 HOOFDSTUK 1: WAT

In dit hoofdstuk wordt een gedetailleerde beschrijving gegeven van het project.

2.1 Beschrijving van het project

Tijdens mijn stage heb ik gewerkt aan een nieuwe feature genaamd "Course Management" in de twee interne applicaties "MyPortal" en "Talent Manager" van Team4Talent.

De "MyPortal" applicatie is bedoeld voor consultants, waar ze makkelijk toegang hebben tot al hun persoonlijke informatie, zoals contracten, assets, timesheets,...

De "Talent Manager" applicatie is bedoeld voor verschillende gebruikers, waaronder accountmanagers, coaches, leiders, fieldmanagers, HR en administrators, die allemaal verschillende features beheren. Echter, wat betreft de nieuwe feature "Course Management", hebben alleen HR- en fieldmanagers toegang.

2.2 Functionaliteiten in "MyPortal" applicatie

De "Course Management" feature biedt verschillende functionaliteiten aan binnen de "MyPortal" applicatie om het gebruik van cursussen te verbeteren. Enkele belangrijke functionaliteiten zijn:

1. Overzicht van beschikbare cursussen: Consultants hebben toegang tot een overzicht van alle beschikbare cursussen, inclusief gedetailleerde informatie zoals cursusbeschrijvingen, data, locaties, kosten,
2. Cursusaanvragen: Consultants hebben de mogelijkheid om zelf een cursus aan te vragen.
3. Inschrijving en beheer: Consultants kunnen zich eenvoudig via de applicatie inschrijven voor cursussen en tegelijkertijd hun inschrijvingsstatus bijhouden.
4. Cursusvoortgang en beoordeling: Na inschrijving kunnen consultants hun voortgang bijhouden en toegang krijgen tot cursusmaterialen. Na afronding van een cursus kunnen ze een beoordeling achterlaten en feedback geven.
5. Notificaties: Het systeem stuurt automatisch meldingen naar consultants voor belangrijke gebeurtenissen, zoals de start van een cursus, herinneringen om feedback achter te laten na het voltooien van een cursus.
6. Automatische mails: Het systeem verstuurt automatisch e-mails, bijvoorbeeld na het succesvol voltooien van een cursus, na goedkeuring van een inschrijving, of als herinnering om een review achter te laten indien dit nog niet gebeurd is

2.3 Functionaliteiten in “Talent Manager” applicatie

De “Course Management” feature biedt verschillende functionaliteiten aan in de “Talent Manager” applicatie om het beheer te vereenvoudigen. Enkele belangrijke functionaliteiten zijn:

1. Cursussen beheren: HR- en fieldmanagers kunnen nieuwe cursussen aanmaken en bewerken.
2. Beheer van cursuscategorieën: Elke cursus is gekoppeld aan een categorie. HR- en fieldmanagers kunnen nieuwe categorieën toevoegen, wijzigen en verwijderen.
3. Inschrijvingen beheren en opvolgen: HR- en fieldmanagers hebben de mogelijkheid om te zien welke consultant is ingeschreven voor welke cursus. Bovendien kunnen ze zelf consultants inschrijven voor een cursus wanneer ze van mening zijn dat dit nodig is.
4. Overige: Goed- of afkeuren van aangevraagde cursussen en inschrijvingen

3 HOOFDSTUK 2: WIE

In dit hoofdstuk krijg je overzicht voor wie de nieuwe feature "Course Management" bedoeld is en wie aan dit project gewerkt heeft.

3.1 Betrokkenen

De mensen die gebruik maken van de "Course Management" feature zijn:

- Consultants: Deze gebruikers zullen gebruikmaken van de "MyPortal" applicatie. Hiermee krijgen ze verbeterde toegang tot cursussen en een vereenvoudigd inschrijvingsproces.
- HR- en fieldmanagers: Deze gebruikers zullen gebruik maken van de "Talent Manager" applicatie. Ze zijn verantwoordelijk voor het beheren van cursussen en zullen profiteren van verbeterde rapportage- en beheermogelijkheden

3.2 Rol van het ontwikkelingsteam

Het ontwikkelingsteam bij Team4Talent bestaat uit professionals met verschillende expertises, waaronder:

- Ontwikkelaars: Ze zijn verantwoordelijk voor de technische implementatie van de "Course Management" feature. In samenwerking met andere teams zorgen ze ervoor dat alles soepel verloopt en lossen ze eventuele technische problemen op.
- Testers: Dit team is verantwoordelijk voor het testen van de functionaliteit om ervoor te zorgen dat de "Course Management" feature voldoet aan de gestelde eisen en een optimale gebruikerservaring biedt.
- Analisten: Zij hebben een sleutelrol bij het definiëren van de functionele vereisten en bij het vertalen van behoeften naar concrete oplossingen.

Binnen dit ontwikkelingsteam was ik zelf actief als ontwikkelaar, waarbij mijn rol gericht was op de technische implementatie van de functionaliteiten van de "Course Management" feature

4 HOOFDSTUK 3: WAAR

In dit hoofdstuk ga ik dieper in op waar het probleem zich voordoet.

4.1 Context van het Project

Het probleem doet zich voor bij zowel de consultants als de HR- en fieldmanagers van Team4Talent, die momenteel moeite hebben om het cursusbeheer op een efficiënte en effectieve manier te organiseren.

Binnen het bedrijf wordt een sterke nadruk gelegd op de professionele ontwikkeling van medewerkers. Dit kan deels te maken hebben met de hoge concurrentie, waarbij het cruciaal is om medewerkers voortdurend bij te scholen. Aan de andere kant speelt ook het menselijke aspect een belangrijke rol, met name de behoeften en uitdagingen van consultants en HR- en fieldmanagers. Bij het ontwikkelen van de nieuwe feature is het daarom van cruciaal belang om volledig inzicht te krijgen in de behoeften en verwachtingen van de gebruikers van het systeem.

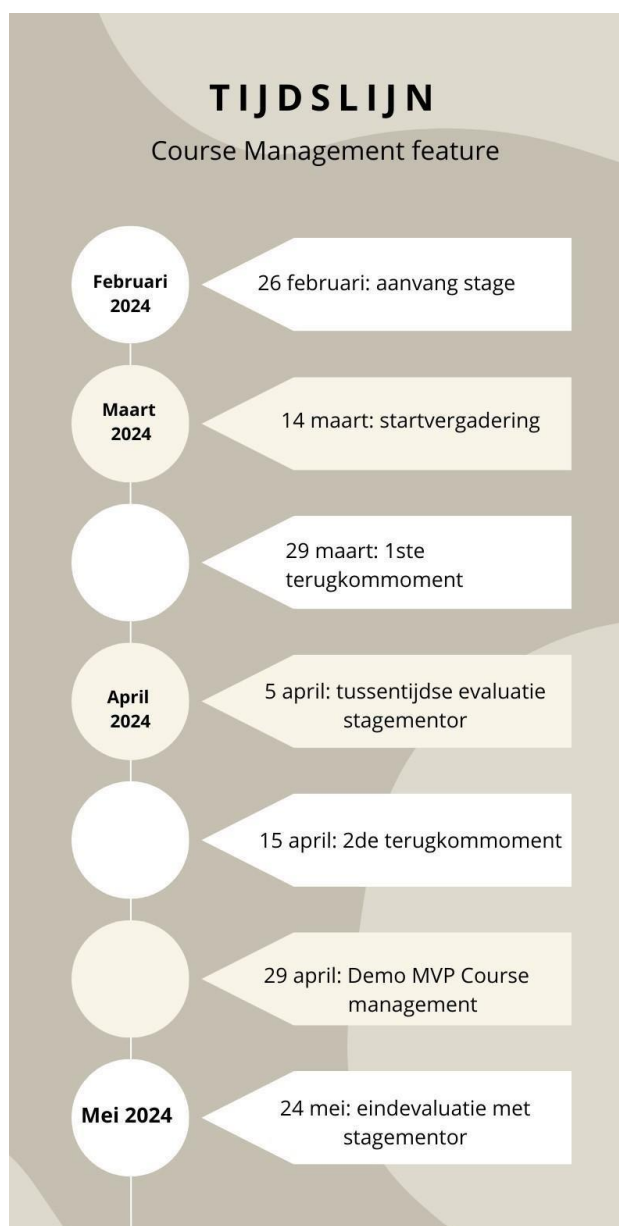
Dit project wordt uitgevoerd binnen de interne applicaties van Team4Talent, waarbij de "Course Management" feature wordt geïmplementeerd om de professionele ontwikkeling van medewerkers te bevorderen en de efficiëntie van het cursusbeheer te verbeteren

5 HOOFDSTUK 4: WANNEER

Dit hoofdstuk gaat over de timing en planning van het project, waarbij zowel belangrijke momenten als de tijdslijn wordt besproken.

5.1 Projectduur en belangrijke momenten

Mijn stage liep van maandag 26 februari tot vrijdag 24 mei 2024, een periode van ongeveer 3 maanden. De stage vond plaats bij Team4Talent in Antwerpen



Belangrijke momenten en deadlines:

- 14 maart: Startvergadering: Tijdens deze vergadering heb ik mijn project plan gepresenteerd om ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde verwachtingen heeft om mogelijke misverstanden te voorkomen.
- 29 maart: Eerste terugkommoment: Op dit moment hebben alle stagiairs hun individuele projectplannen gepresenteerd op school.
- 5 april: Tussentijdse evaluatie met de stagementor: Tijdens deze evaluatie hebben we besproken wat goed ging en wat nog beter kon.
- 15 april: Tweede terugkommoment. Op dit moment heb ik samen met mijn stage begeleider van Thomas More de tussentijdse evaluatie besproken.
- 29 april: Demo MVP Course management: Hier heb ik een zeer belangrijke demonstratie gegeven van wat ik tot dan toe had gerealiseerd. Deze demo was bedoeld voor HR-managers, business managers, een field manager en mijn stagebegeleider.
- Laatste stageweek. Eindevaluatie met mijn stagementor: In deze laatste week heb ik samen met mijn stagementor de stage afgerond met een evaluatie van het werk en de behaalde resultaten.

5.2 Belangrijke demo's en feedbackmomenten

Elke vrijdag werd er tijd voorzien voor een korte demonstratie. Tijdens deze demonstratie toonden we aan de product owner wat we gedurende de week hadden gerealiseerd. De product owner, die nauw betrokken was bij het project, gaf waardevolle feedback tijdens deze sessies. Deze demo's boden ons de mogelijkheid om snel bij te sturen en eventuele knelpunten aan te pakken

5.3 Tijdslijn van het project

Om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de exacte tijdslijn, raad ik aan om mijn logboek te raadplegen. Hierin heb ik dagelijks bijgehouden wat ik gedaan heb en welke vorderingen ik gemaakt heb

6 HOOFDSTUK 5: WAAROM

In dit hoofdstuk zal ik nader toelichten waarom ik ervoor gekozen heb om de nieuwe feature "Course Management" te implementeren.

6.1 Waarom Course Management?

In de IT-sector is het van cruciaal belang om voortdurend te blijven leren en jezelf bij te scholen. Jaarlijks komen er nieuwe technologieën en technieken bij om processen te verbeteren en te versnellen. Daarom is bijscholing essentieel. Het maakt het mogelijk voor professionals om voortdurend op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen, waardoor ze concurrerend kunnen blijven in een sector die voortdurend evolueert.

6.1.1 Problematiek

Team4Talent streeft ernaar hun consultants de mogelijkheid te bieden om zich bij te scholen. Echter, tot nu was het voor een consultant soms lastig om te weten welke cursussen beschikbaar waren, aangezien ze afhankelijk waren van informatie van anderen. Dit was niet ideaal voor hun professionele ontwikkeling.

Bovendien ondervonden HR- en fieldmanagers problemen bij het opvolgen van de cursussen, het beheren van inschrijvingen en het verzamelen van feedback van consultants. Deze uitdagingen resulteerden in veel frustraties en miscommunicatie.

6.1.2 Oplossing en voordelen

Hierdoor ontstond het idee om een nieuwe feature te ontwikkelen, genaamd "Course Management". Deze feature zal consultants helpen snel informatie te verkrijgen over beschikbare cursussen en zich eenvoudig in te schrijven. Bovendien blijven ze altijd op de hoogte van relevante trainingen, waardoor mogelijke misverstanden voorkomen worden.

Deze feature zal niet alleen voordelen bieden voor de consultants, maar ook voor HR- en fieldmanagers. Zij zullen gebruik kunnen maken van een geautomatiseerd systeem voor het beheer van de cursussen, wat zal resulteren in een duidelijk en gestructureerd proces met tal van voordelen. Allereerst zullen ze minder tijd en moeite hoeven te besteden aan handmatige administratieve taken, waardoor ze zich meer kunnen richten op andere essentiële aspecten van hun werk. Bovendien zal de nauwkeurigheid verbeteren doordat menselijke fouten worden geminimaliseerd. Het geautomatiseerde systeem biedt ook snel inzicht in de status van verschillende cursussen, waardoor managers snel kunnen ingrijpen als er iets niet klopt.

Verder zullen HR- en fieldmanagers gemakkelijker kunnen communiceren met consultants over cursussen, inschrijvingen en andere relevante informatie. Dit bevordert de samenwerking binnen het bedrijf, wat bijdraagt aan een positieve werkomgeving waarin groei en samenwerking worden gestimuleerd.

7 HOOFDSTUK 6: HOE

In dit hoofdstuk zal ik uitgebreider ingaan op mijn aanpak en de tools die ik heb gebruikt tijdens het ontwikkelen van de "Course Management" feature.

7.1 Aanpak

Bij de ontwikkeling van de "Course Management" feature hanteerde ik een gestructureerde aanpak om ervoor te zorgen dat het project soepel verliep en alle doelen werden bereikt.

Om mijn feature te realiseren, ben ik vertrokken van reeds bestaande user stories. Deze user stories werden vervolgens verdeeld over verschillende sprints van een maand. Dit houdt in dat elke user story tegen het einde van een specifieke sprint voltooid moest zijn. Per sprint stelde ik zelf een volgorde vast waarin ik de user stories zou aanpakken.

Als de volgorde voor mij logisch leek, begon ik met het coderen van de user stories. Dit proces herhaalde ik voor alle user stories binnen een sprint. Na het afronden van een sprint plaatste mijn stagementor de voltooide functionaliteiten in een productieomgeving, zodat de tester deze kon testen. Indien de tester bepaalde bugs vond of opmerkingen had, heb ik deze user stories verbeterd op basis van de feedback. Nadat ik de opmerkingen verwerkt had, heeft de tester de user stories opnieuw getest.

De communicatie verliep via Azure DevOps, een tool die we gebruikten om al onze progressie bij te houden en de code terug te vinden. In het geval van onduidelijkheden konden we elkaar vinden via Slack.

Deze procedure volgde ik voor elke sprint.

Door deze gestructureerde aanpak kon ik het ontwikkelingsproces effectief beheren en ervoor zorgen dat het project op schema bleef en alle gewenste functionaliteiten werden geïmplementeerd.

7.2 Tools

Om de "Course Management" feature te ontwikkelen, heb ik verschillende tools gebruikt. Deze tools waren al vastgesteld voor mijn stage, omdat ze al werden gebruikt in de bestaande "MyPortal" en "Talent Manager" applicaties.

In de "MyPortal" applicatie werd al gebruik gemaakt van React, een library voor het bouwen van gebruikersinterfaces. Met React kunnen ontwikkelaars dynamische en interactieve webpagina's creëren.

Voor de "Talent Manager" applicatie werd al Angular gebruikt, een framework voor het bouwen van webapplicaties met HTML en TypeScript.

Voor de backend van de applicaties heb ik het .NET framework gebruikt. Dit framework biedt een set tools en bibliotheken voor het ontwikkelen van webapplicaties en services op het Microsoft-platform